COMUNE DI BARENGO
C.A.P. 28010
PROVINCIA DI NOVARA

VERBALE NUCLEO DI VALUTAZIONE - ANNO 2022.

OGGETTO: RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO.

Addì **diciotto** del mese di **luglio** dell'anno **duemilaventitré** presso la sede del Comune di Barengo (NO), sito in Via Vittorio Emanuele n. 39, lo scrivente nell'esercizio delle funzioni di Nucleo di Valutazione, nonché di Segretario comunale reggente, in forza della deliberazione della Giunta Comunale n. 60 in data 03.11.2017, dichiarata immediatamente esecutiva, rende di seguito la relazione sulla Performance anno 2022 riferita ai responsabili di servizio.

Premessa.

In esecuzione all'iniziale art. 10 del C.C.N.L. 1999, attuale art. 14 e 15 del recente C.c.n.l. 21.05.2018, trova il necessario collegamento "previa valutazione dei soggetti competenti", ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, la valutazione finale delle prestazioni del personale interessato, sulla base della verifica dei risultati conseguiti e delle competenze organizzative dimostrate, in relazione al livello di responsabilità considerato.

Utile a tal fine richiamare la deliberazione della medesima Giunta comunale n. 56 del 03.09.2022, dichiarata immediatamente esecutiva, con cui è stato approvato il piano delle performance 2022 unitamente agli attuali indicatori di valutazione che qui si richiamano ai fini della valutazione;

Criteri di valutazione.

Nel prendere atto, dell'avvenuta approvazione degli indicatori di valutazione per i responsabili di servizio a seguito delle previsioni di cui al Contratto Integrativo Decentrato (C.I.D.) - Anno 2018 - sottoscritto in data 23.04.2019 ed approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 34 in data 26.03.2019, si ritiene necessario, dare applicazione a detti criteri di valutazione.

Il Nucleo di valutazione chiamato ancora una volta all'impegno della valutazione di detti Responsabili, giusto art. 17 del C.C.N.L. 16.11.2022, sugli obiettivi, per l'anno 2022, sulla base della metodologia di valutazione sopra richiamata, ha ritenuto corretto tenere conto delle prestazioni di detto personale, sulla base della verifica dei risultati conseguiti in termini di gestione nel corso dell'anno 2022 in ragione alle problematiche scaturite in particolare dalla situazione di emergenza sanitaria-economica e sociale da Covid-19, e delle competenze organizzative dimostrate rispetto alle diverse problematiche presentatesi nel corso dell'anno 2022 ovviamente in relazione al relativo livello di responsabilità.

INDICATORI DI VALUTAZIONE

	Indicatori di valutazione	Valutazione
a	Partecipazione lavoro d'equipe	40 – 60 – 80 – 100
b	Impegno dimostrato	40 – 60 – 80 -100
c	Arricchimento professionale	40 – 60 – 80 -100
d	Capacità organizzativa	40 – 60 – 80 -100
e	Capacità di applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario	40 – 60 – 80 – 100
f	Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili	40 – 60 – 80 -100
g	Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario Comunale	40 – 60 – 80 -100

a) Partecipazione al lavoro d'equipe
40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha collaborato con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale, manifestando resistenza a concedere la propria disponibilità al personale di servizi diversi al proprio.
60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha parzialmente collaborare con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale.
80 (buono): nel corso dell'anno ha dimostrato buone capacità di collaborato con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale.
100 (ottimo): nel corso dell'anno ha sempre dimostrato massima disponibilità e manifestato massima collaborazione con i colleghi, l'Amministrazione, il Segretario Comunale senza operare distinzioni.

a) Impegno dimostrato
40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha dimostrato impegno nello svolgimento delle proprie mansioni
60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha dimostrato discreto impegno nello svolgimento delle proprie mansioni
80 (buono): nel corso dell'anno ha dimostrato un buon impegno nello svolgimento delle proprie mansioni
100 (ottimo): nel corso dell'anno ha svolto le proprie mansioni lavorative con grande impegno e costanza.

c) Arricchimento professionale:
40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale;
60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha manifestato sufficiente interesse al proprio aggiornamento e alla propria formazione professionale
80 (buono); nel corso dell'anno ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente.
100 (ottimo): nel corso dell'anno ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale.

d) Capacità organizzativa
40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse, ottenendo con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori
60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha dimostrato una sufficiente capacità organizzativa in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere sufficienti risultati.

80 (buono): nel corso dell'anno ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere i risultati previsti.
100 (ottimo): nel corso dell'anno ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi.

e) *Capacità di applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario*
40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato difficoltà nell'applicazione delle direttive, delle circolari ed ordini di servizio. Ha manifestato difficoltà nel rispetto degli orari di lavoro e del mansionario.
60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha applicato in maniera sufficiente le direttive, le circolari e gli ordini di servizio. Ha sufficientemente rispettato gli orari di lavoro e il mansionario.
80 (buono); nel corso dell'anno ha manifestato buone capacità nell'applicazione delle direttive, delle circolari ed ordini di servizio. Ha rispettato gli orari di lavoro e il mansionario.
100 (ottimo): nel corso dell'anno ha manifestato ottime capacità nell'interpretazione ed applicazione delle direttive, delle circolari e degli ordini di servizio. Ha rispettato gli orari di lavoro ed il mansionario. Ha dimostrato disponibilità nel prolungare la propria attività lavorativa oltre le ore settimanali contrattuali e nel rispetto delle normative vigenti.

f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili
40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato difficoltà nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili.
60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha manifestato sufficienti capacità nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili.
80 (buono); nel corso dell'anno ha manifestato buone capacità nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili. Ha dimostrato una buona conoscenza lessicale, grammaticale e chiarezza nell'esposizione dei contenuti.
100 (ottimo): nel corso dell'anno ha manifestato ottime capacità nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili. Ha dimostrato un'ottima padronanza della lingua italiana e ottime capacità nell'esposizione dei contenuti.

g) Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario.
40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha dimostrato imprecisione e scarse capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Non ha garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.
60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha dimostrato sufficienti capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Non sempre ha garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.
80 (buono); nel corso dell'anno ha dimostrato buone capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Ha garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.
100 (ottimo): nel corso dell'anno ha dimostrato ottime capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Ha sempre garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.

	Ulteriori indicatori	**Valutazione**
1	Qualità lavoro svolto	40 – 60 – 80 – 100
2	Quantità lavoro svolto	40 – 60 – 80 -100
3	Tempo impiegato	40 – 60 – 80 -100

1) Qualità lavoro svolto
40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha svolto con precisione, professionalità e responsabilità il lavoro assegnato.
60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha svolto con sufficiente precisione, professionalità e responsabilità il lavoro assegnato.
80 (buono): nel corso dell'anno ha svolto bene il lavoro assegnato garantendo precisione, professionalità e responsabilità.
100 (ottimo): nel corso dell'anno ha svolto ottimamente il lavoro assegnato garantendo massima precisione, professionalità e responsabilità.

2) Quantità lavoro svolto
40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha svolto interamente il lavoro assegnato, causando disagi e ritardi.
60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha organizzato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti.
80 (buono): nel corso dell'anno ha organizzato in autonomia le proprie prestazioni di servizio dimostrando capacità di fronteggiare flussi regolari e straordinari di carichi di lavoro.
100 (ottimo): nel corso dell'anno ha organizzato con grande abilità il proprio lavoro e ha dimostrato ottime capacità nell'affrontare flussi regolari e straordinari di carichi di lavoro, talvolta anticipando l'insorgere di problemi attraverso l'adozione anticipata di soluzioni operative.

3) Tempo impiegato
40 (insufficiente): scarso utilizzo del tempo di lavoro per la realizzazione delle mansioni assegnate.
60 (sufficiente): utilizzo del tempo di lavoro solo su sollecitazione proveniente dai colleghi o superiori.
80 (buono): Buone abilità nell'organizzazione delle proprie mansioni e dei propri carichi di lavoro garantendo un buon utilizzo del tempo di servizio.
100 (ottimo): Ottime capacità nell'organizzazione dei propri carichi di lavoro assicurando precisione, professionalità e rapidità nello svolgimento degli stessi.

Sistema di valutazione.

Il sistema di valutazione assunto è stato quindi:

- *la valutazione della prestazione* riferita all'esecuzione dell'attività nel corso dell'anno, sulla base del punteggio finale degli indicatori su richiamati: 40% - 60% - 80% - 100%;
- *la valutazione* del *grado di raggiungimento degli obiettivi* fissati dall'Amministrazione a detto personale: 100/100.

In base agli indicatori su espressi e agli obiettivi assegnati ai Responsabili di servizio per l'anno 2022 con deliberazione della Giunta comunale n. 56 del 03.09.2022, è stato verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati su cui sono stati operati diretti riscontri sul piano della conduzione e gestione: sia di detti obiettivi, sia dell'attività di conduzione dei medesimi, in ordine all'attività svolta dal personale interessato, dalle notizie avute e dalla verifica degli atti emessi in relazione agli obiettivi proposti ed in parte non raggiunti secondo le iniziali previsioni, intesi quale dato certo ed incontestabile.

Ritenendo poi opportuno sintetizzare la valutazione di ogni singolo Responsabile, con esclusione del solo Segretario comunale, in quanto NON interessato alla retribuzione di risultato ex art. 10 comma 2 del C.C.N.L. 1999 e per la doppia veste derivante dalla presente valutazione, si è ritenuto di fissare un punteggio massimo ottenibile secondo gli *indicatori* su citati fissati in punti e precisamente:

- valutazione complessiva fino al 40%: erogazione del 40% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 41% al 60%: erogazione del 60% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 61% al 80%: erogazione del 80% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 81% al 100%: erogazione del 100% dell'importo massimo dell'indennità prevista

Tale valutazione è stata estesa anche al Responsabile esterno:

- per i Servizio Demografici: Failla Mulone Liliana, dipendente del Comune di Landiona in servizio presso il Comune di Barengo per n. 6 settimanali;

Si intendono richiamati i contenuti della deliberazione di Giunta Comunale n° 56/2022 relativa al Piano delle performance per l'anno 2022.

VALUTAZIONE

Nel descrivere in termini sintetici e riepilogati nelle tavole sinottiche che seguono il grado di valutazione più ampiamente espresso nelle unite tabelle di valutazione al presente verbale, si è pertanto tenuto conto

1) ***dei sette indicatori di cui ai punti a,b,c,d,e,f,g,*** - di cui all'ultima deliberazione G.C. n. 83/2014 già citata - ai fini del conseguimento del grado complessivo di raggiungimento dei singoli punti sulla base della medesima valutazione riferita ai 100/100.

Tabella n. 1 - Scheda di valutazione sulla base degli indicatori:.

Valutazione sul grado di capacità - Cavallini Cinzia – Anno 2022				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
a) Partecipazione lavoro d'equipe				X
b) Impegno dimostrato				X
c) Arricchimento professionale				X
d) Capacità organizzativa				X
e) Capacità di applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario				X
f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili				X

Valutazione sul grado di capacità – Chiera Marco – Anno 2022				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
a) Partecipazione lavoro d'equipe			X	
b) Impegno dimostrato			X	
c) Arricchimento professionale				X
d) Capacità organizzativa			X	
e) Capacità applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario			X	
f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili			X	

g) Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario Comunale			X	

Valutazione sul grado di capacità – Failla Mulone Liliana – Anno 2022				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
a) Partecipazione lavoro d'equipe				X
b) Impegno dimostrato				X
c) Arricchimento professionale				X
d) Capacità organizzativa				X
e) Capacità applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario				X
f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili				X
g) Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario Comunale				X

Dipendenti	Valutazione- Anno 2022	Punteggio Anno 2022
1) Cavallini Cinzia	Ottimo	100/100
2) Chiera Marco	Buono	82,86/100
3) Failla Mulone Liliana	Ottimo	100/100

2) della valutazione degli obiettivi raggiunti - ai fini della valutazione complessiva, rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi, si è tenuto conto della misura di coefficiente complessivo rispetto all'intera attività di lavoro svolta.

Tabella n. 2 - Valutazione obiettivi raggiunti.

Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi – Cavallini Cinzia – Anno 2022				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
1) Qualità lavoro svolto				X
2) Quantità lavoro svolto				X
3) Tempo impiegato				X

Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi – Marco Chiera – Anno 2022				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
1) Qualità lavoro svolto			X	
2) Quantità lavoro svolto			X	
3) Tempo impiegato			X	

Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi – Failla Mulone Liliana – Anno 2022

	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
1) Qualità lavoro svolto				X
2) Quantità lavoro svolto				X
3) Tempo impiegato				X

Dipendenti	Valutazione – Anni 2022	Punteggio – Anni 2022
1) Cavallini Cinzia	100	100/100
2) Chiera Marco	80	80/100
3) Failla Mulone Liliana	100	100/100

Tabella n. 3 - Valutazione complessiva – Anni 2022

Dipendenti	Qualitativi e di capacità	Obiettivi	Totale punteggio
Cavallini Cinzia	100	100	100
Chiera Marco	82,86	80	81,43
Failla Mulone Liliana	100	100	100

Collegamento con il sistema retributivo.

In conclusione la valutazione è stata effettuata in seguito alla verifica dei preventivi obiettivi annuali già definiti e approvati nel corso dell'anno 2022 dalla Giunta comunale, e per il cui raggiungimento i Responsabili di servizio assumono la responsabilità ai fini della valutazione di che trattasi, come formulati e negoziati.
In particolare si evidenzia come, nonostante la particolare situazione venutasi a creare a seguito dell'emergenza sanitaria, economica e sociale da Covid- 9, i Responsabili di Servizio sono sempre riusciti a garantire un ottimo livello di prestazione sia nello svolgimento delle proprie attività e sia nell'ambito del rapporto con il pubblico e con l'Amministrazione, garantendo la massima disponibilità.

Richiamata la determinazione n° 56 del 03.09.2022 con la quale veniva specificato che:

- *le indennità di risultato ai vari Responsabili di servizio (ad eccezione del Responsabile dell'Ufficio Tecnico) saranno erogati nella misura massima del 25% dell'indennità di responsabilità;*
- *l'indennità di risultato al Responsabile dell'Ufficio Tecnico in convenzione sarà erogata nella misura massima del 30% dell'indennità di responsabilità;*

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato si propongo i seguenti livelli di raggiungimento degli obiettivi fissati:

- valutazione complessiva fino al 40%: erogazione del 40% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 41% al 60%: erogazione del 60% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 61% al 80%: erogazione del 80% dell'importo massimo dell'indennità prevista

- valutazione complessiva dal 81% al 100%: erogazione del 100% dell'importo massimo dell'indennità prevista

Pertanto, sulla base delle indicazioni sopra riportate e della valutazione complessiva dei vari Responsabili di Servizio, si propone alla Giunta Comunale l'erogazione del 100% dell'indennità massima prevista per i vari Responsabili di Servizio in conseguenza dell'ottimo lavoro svolto.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Segretario Comunale reggente
Rossi Dott. Giacomo

COMUNE DI BARENGO
C.A.P. 28010
PROVINCIA DI NOVARA

Barengo lì 18.07.2023

RELAZIONE SUGLI OBIETTIVI DELLA PERFORMANCE
Anno 2022

DIPENDENTE: OBERTI CHIARA

A) OBIETTIVI E PROGETTI

Ai fini della relazione di valutazione, occorre richiamare

- Il piano di lavoro integrativo per l'anno 2022, previsto con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 03.09.2022, "Approvazione Piano delle performance 2022/2024 e dei piani individuali di lavoro".

In relazione all'anno 2022, il progetto approvato prevedeva:

- Progetto nuovo parcheggio di Viale Rimembranza;
- Lavori di riqualificazione locali per realizzazione nuovo ufficio postale – attività tecnico-amministrativa
- Pratiche amministrative relative ai lavori finanziati da contributi statali e regionali

B) CRITERI VALUTAZIONE

Al fine dell'erogazione dell'incentivo si indica la quota di raggiungimento del risultato secondo i seguenti indicatori d' intervento:

Completezza e precisione nell'espletamento del progetto	Punti 30
Autonomia nella gestione dei servizi assegnati	Punti 30
Capacità di integrazione delle esigenze dei servizi assegnati	Punti 40

Se l'obiettivo verrà raggiunto al 100% sarà erogato il 100% dell'incentivo;
se l'obiettivo sarà raggiunto parzialmente verrà erogato l'incentivo pari alla percentuale dell'obiettivo raggiunto.

C) VALUTAZIONE

	Anno 2022 – punteggio raggiunto
Completezza e precisione nell'espletamento del progetto	30
Autonomia nella gestione dei servizi assegnati	30
Capacità di integrazione delle esigenze dei servizi	40

assegnati	
TOTALE	100

D) DESCRIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE:

L'importo massimo erogabile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati per gli anni 2022 è pari ad € 825,55

Le risorse assegnate rientrano nell'ambito del fondo 2022 approvato con contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 31.12.2022 e si liquideranno in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati per l'anno 2022.

E) MODALITA' DI LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO INCENTIVANTE:

Gli obiettivi relativi ai piani di lavoro assegnati per l'anno 2022 sono stati dunque raggiunti nella percentuale del 100% e di conseguenza il compenso spettante sarà pari ad € 825,55

COMUNE DI BARENGO PROV. DI NOVARA

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Giacomo Rossi)

COMUNE DI BARENGO
C.A.P. 28010
PROVINCIA DI NOVARA

Barengo lì 18.07.2023

RELAZIONE SUGLI OBIETTIVI DELLA PERFORMANCE
Anno 2022

DIPENDENTE: CARNEVALI ROSANGELA

A) OBIETTIVI E PROGETTI

Ai fini della relazione di valutazione, occorre richiamare

- Il piano di lavoro integrativo per l'anno 2022, previsto con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 03.09.2022, "Approvazione Piano delle performance 2022/2024 e dei piani individuali di lavoro".

In relazione all'anno 2022, il progetto approvato prevedeva:

1. sopperire alla eventuale vacanza (addetto ai servizi demografici collocato in pensione con decorrenza 1.1.2010 e sostituito con incarico a personale esterno per solo 6 ore settimanali, ferie e malattia, permessi ecc.) del personale di altre aree, in particolar modo per quanto riguardo lo sportello con il pubblico ed il conseguente rilascio di certificati, attestazioni, documenti d'identità e quant'altro che da sempre questo Comune vengono rilasciati in tempi brevi, l'impegno in tal senso del personale in servizio addetto agli uffici, permette di mantenere detti standard qualitativi ed assicurare nel contempo la regolarità dell'attività amministrativa.
2. supportare l'ufficio tecnico nell'ambito dell'attività amministrativa in quanto il servizio è gestito mediante personale dipendente a tempo parziale (18 ore) e mediante convenzione con un altro Ente ed il responsabile dell'Ufficio Tecnico presta la propria attività per solo n. 6 ore settimanali.
3. nell'ambito dell'attività amministrativa, il Segretario Comunale svolge la propria attività a scavalco a favore del Comune di Barengo in quanto è titolare del servizio di segreteria presso altri Enti. Pertanto al fine di poter realizzare una collaborazione proficua per l'evasione delle pratiche varie si ritiene di realizzare un progetto aggiuntivo che garantisca un supporto nel disbrigo delle pratiche.

B) CRITERI VALUTAZIONE

Al fine dell'erogazione dell'incentivo si indica la quota di raggiungimento del risultato secondo i seguenti indicatori d' intervento:

Completezza e precisione nell'espletamento del progetto	Punti 30
Autonomia nella gestione dei servizi assegnati	Punti 30
Capacità di integrazione delle esigenze dei servizi assegnati	Punti 40

Se l'obiettivo verrà raggiunto al 100% sarà erogato il 100% dell'incentivo;
se l'obiettivo sarà raggiunto parzialmente verrà erogato l'incentivo pari alla percentuale dell'obiettivo raggiunto.

C) VALUTAZIONE

	Anno 2022 – punteggio raggiunto
Completezza e precisione nell'espletamento del progetto	30
Autonomia nella gestione dei servizi assegnati	30
Capacità di integrazione delle esigenze dei servizi assegnati	40
TOTALE	100

D) DESCRIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE:

L'importo massimo erogabile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati per gli anni 2022 è pari ad € 825,55

Le risorse assegnate rientrano nell'ambito del fondo 2022 approvato con contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 31.12.2022 e si liquideranno in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati per l'anno 2022.

E) MODALITA' DI LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO INCENTIVANTE:

Gli obiettivi relativi ai piani di lavoro assegnati per l'anno 2022 sono stati dunque raggiunti nella percentuale del 100% e di conseguenza il compenso spettante sarà pari ad € 825,55

COMUNE DI BARBANGO - PROV. DI NOVARA

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Giacomo Rossi)

COMUNE DI BARENGO
C.A.P. 28010
PROVINCIA DI NOVARA

Barengo lì 18.07.2023

RELAZIONE SUGLI OBIETTIVI DELLA PERFORMANCE
Anno 2022

DIPENDENTE: VISENTIN GIOVANNI

A) OBIETTIVI E PROGETTI

Ai fini della relazione di valutazione, occorre richiamare

- Il piano di lavoro integrativo per l'anno 2022 approvato con deliberazione di Giunta comunale n° 56 del 03.09.2022;

In relazione all'anno 2022, il progetto approvato per l'unico operatore addetto all'area manutentiva prevedeva:

- manutenzione vasche di raccolta acque presso la Via Duca d'Aosta, Via Solarolo, la Strada Provinciale SP 20 e la Strada della Carrà; Manutenzione fosso da area ecologica a Carrà;
- svolgimento di tutte le corse del servizio di scuolabus nella sua interezza, anche dopo l'ordinario orario di lavoro delle 36 ore settimanali.

B) CRITERI VALUTAZIONE

Al fine dell'erogazione dell'incentivo si indica la quota di raggiungimento del risultato secondo i seguenti indicatori d' intervento:

Completezza e precisione nell'espletamento del progetto	Punti 30
Autonomia nella gestione dei servizi assegnati	Punti 30
Capacità di integrazione delle esigenze dei servizi assegnati	Punti 40

Se l'obiettivo verrà raggiunto al 100% sarà erogato il 100% dell'incentivo;
se l'obiettivo sarà raggiunto parzialmente verrà erogato l'incentivo pari alla percentuale dell'obiettivo raggiunto.

C) VALUTAZIONE

	Anno 2022 – punteggio raggiunto
Completezza e precisione nell'espletamento del progetto	15
Autonomia nella gestione dei servizi assegnati	15

Capacità di integrazione delle esigenze dei servizi assegnati	20
TOTALE	**50**

Si rileva che gli obiettivi non sono stati interamente raggiunti in quanto durante l'anno il dipendente ha dovuto limitare la propria attività per motivi personali.

D) DESCRIZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE:

L'importo massimo erogabile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2022 è pari ad € 660,00

Le risorse assegnate rientrano nell'ambito del fondo 2022 approvato con contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 31.12.2022 e si liquideranno in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati per l'anno 2022

E) MODALITA' DI LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO INCENTIVANTE:

Gli obiettivi relativi ai piani di lavoro assegnati per gli anni 2022 sono stati dunque raggiunti nella percentuale del 50% e di conseguenza, il compenso spettante sarà pari ad € 330,00

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Giacomo Rossi)